СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА КРАЉЕВА

БРОЈ 9 - 18. АПРИЛ 2018. ГОДИНЕ

АКТИ ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА КРАЉЕВА

96.

На основу члана 61. став 8. Закона о становању и одржавању стамбених зграда („Службени гласник РС“, број 104/16), и члана 58. тачка 5. Статута града Краљева („Службени лист града Краљева“, број 15/13-пречишћен текст и 6/18),

градоначелник града Краљева, дана 5. априла 2018. године, доноси

Р Е Ш Е Њ Е

I

Одређује се Драгана Бикић, директор ЈП „Градско стамбено“ Краљево за лице које ће давати саветодавне услуге за унапређење енергетске ефикасности зграда.

II

Лице из става I овог решења је дужно да, једном недељно, организује пријем странака у циљу пружања саветодавне помоћи за унапређење енергетске ефикасности зграда лицима, власницима посебних делова зграде, односно управницима стамбених заједница на територији града Краљева.

III

Ово решење ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу града Краљева“.

Градоначелник града Краљева
Број: 06 -113/2018-I
Дана: 05.04.2018. године

Градоначелник града Краљева
др Предраг Терзић, дипл. политиколог,с.р.

97.

На основу члана 5. став 6. и члана 58. став 1. и став 2. Закона о буџетском систему (“Службени гласник РС”, број 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13 испр, 108/13,142/14, 68/2015 – др. закон, 103/15, 99/16 и 113/17), члана 44. тачка 5) и члана 66. став 4. Закона о локалној самоуправи (“Службени гласник РС”, број 129/07, 83/14-др. закон и 101/16-др. закон), члана 58. тачка 5), члана 87. став 3. и члана 121. став 1. Статута града Краљева (“Службени лист града Краљева”, број 15/13 - пречишћен текст), члана 12. члана 14. и члана 40. Одлуке о буџету града Краљева за 2018. годину (“Службени лист града Краљева”, број 32/17),

градоначелник града Краљева, доноси

Р Е Ш Е Њ Е

о отварању апропријације по основу наменског трансфера добијеног од другог нивоа власти

1. Наменска трансферна средства од другог нивоа власти (која су на основу Спораз-

ума о коришћењу трансферних средстава из буџета Републике Србије за 2018. годину за припремни предшколски програм број: 401-00-100/2018-08 од 25.01.2018. године, закљученим између Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије и града Краљева и Решења о исплати средстава Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије, број 451-02-123/3/2018/08 од 31.01.2018. године), пренета на уплатни рачун јавних прихода број 840-733144843-53 код Управе за трезор дана 30.03.2018. године, као текући наменски трансфер од Републике у корист нивоа градова изводом број 61, у укупном износу од 3.865.635,00 динара, користиће се за реализацију припремног предшколског програма.

2. По основу уплате наменских средстава из тачке 1. овог решења, увећавају се планирана средства Одлуком о буџету града Краљева за 2018. годину ("Службени лист града Краљева", број 32/17) за износ наменског трансфера од 3.865.635,00 динара.

3. Средства у укупном износу од 3.865.635,00 динара распоређују се у оквиру члана 14. Одлуке о буџету града Краљева за 2018. годину ("Службени лист града Краљева", број 32/17) и то:

- Раздео 5, глава 12 – Предшколска установа ,,Олга Јовичић Рита" Краљево, Програм 2001 – Предшколско васпитање и образовање, Функција 911- Предшколско образовање, Прог. акт/Пројекат 0001 – Фунционисање и остваривање предшколског васпитања и образовања, позиција 328, економска класификација 411-Плате, додаци и накнаде запослених у износу од 3.266.238,81 динара (извор 07),

- Раздео 5, глава 12 – Предшколска установа ,,Олга Јовичић Рита" Краљево, Програм 2001 – Предшколско васпитање и образовање, Функција 911 - Предшколско образовање, Прог. акт/Пројекат 0001 – Фунционисање и остваривање предшколског васпитања и образовања, позиција 329, економска класификација 412-Социјални доприноси на терет послодавца у износу од 584.656,74 динара (извор 07) и

- Раздео 5, глава 12 – Предшколска установа ,,Олга Јовичић Рита" Краљево, Програм 2001 – Предшколско васпитање и образовање, Функција 911- Предшколско образовање, Прог. акт/Пројекат 0001 – Фунционисање и остваривање предшколског васпитања и образовања, позиција 339, економска класификација 426-Материјал у износу од 14.739,45 динара (извор 07) увећањем планираних расхода апропријације за износ наменског трансфера од другог нивоа власти (извор 07).

4. Обавезује се Предшколска установа ,,Олга Јовичић Рита" Краљево, као корисник одобрених наменских средства, да средства у износу од 3.865.635,00 динара, користи искључиво за реализацију програма из тачке 1. овог решења, а град Краљево као потписник Споразума се обавезује да достави извештај о преносу средстава.

5. О извршењу овог решења стараће се Одељење за привреду и финансије Градске управе града Краљева, Одељење за друштвене делатности Градске управе града Краљева и Предшколска установа ,,Олга Јовичић Рита" Краљево.

6. Ово решење објавити у "Службеном листу града Краљева".

О б р а з л о ж е њ е

На основу Споразума о коришћењу трансферних средстава из буџета Републике Србије за 2018. годину за припремни предшколски програм број 401-00-100/2018-08 од 25.01.2018. године, закљученим између Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије и града Краљева и Решења о исплати средстава Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије, број 451-02-123/3/2018/08 од 31.01.2018. године, пренета су средства у износу од 3.865.635,00 динара, као текући наменски трансфер од Републике у корист нивоа градова на уплатни рачун јавних прихода, број 840-733144843-53 дана 30.03.2018. године (извод број 61). Предшколска установа ,,Олга Јовичић Рита" Краљево се обратила Одељењу за привреду и финансије Градске управе града Краљева захтевом за отварање апропријација дана 02.04.2018. године. Уплаћена трансферна средства од другог нивоа власти се распоређују у оквиру члана 14. Одлуке о буџету града Краљева за 2018. годину ("Службени лист града Краљева", број 32/17), Предшколској установи ,,Олга Јовичић Рита" Краљево, и то на позицију 328, економска класификација 411-Плате, додаци и накнаде запосле-

них у износу од 3.266.238,81 динара (извор 07), позицију 329, економска класификација 412-Социјални доприноси на терет пслодавца у износу од 584.656,74 динара (извор 07) и позиција 339, економска класификација 426-Материјал у износу од 14.739,45 динара (извор 07).

Правни основ за доношење овог решења садржан је у члану 40. Одлуке о буџету града Краљева за 2018. годину ("Службени лист града Краљева", број 32/17), којим је прописано да у случају када виши ниво власти својим актом определи нижем нивоу власти наменска средства за надокнаду штета услед елементарних непогода, односно друга наменска трансферна средства, као и у случају уговарања донација, а чији износи нису могли бити познати у поступку доношења буџета, на предлог Одељења за привреду и финансије Градске управе града Краљева, градоначелник града Краљева доноси решење о извршењу издатака по том основу.

Решење доставити: Одељењу за привреду и финансије Градске управе града Краљева, Одељењу за послове органа Града, Одељењу за друштвене делатности Градске управе града Краљева, Предшколској установи ,,Олга Јовичић Рита" Краљево, Управи за трезор и архиви.

Градоначелник града Краљева
IV Број: 403-10/2018
Дана: 3. априла 2018. године

Градоначелник града Краљева
др Предраг Терзић, дипл. политиколог,с.р.

АКТИ ГРАДСКЕ УПРАВЕ ГРАДА КРАЉЕВА

98.

На основу члана 2. и 9. Закона о платама у државним органима и јавним службама („Служ-бени гласник РС", број 34/01, 62/06 – др. за-кон. 63/06 - испр. др. закона, 116/08-др. закон, 92/11, 99/11-др. закон, 10/13, 55/13, 99/14 и 21/16-др. закон), члана 4. став 7. закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС", број 21/16, 113/17 и 113/17-др. закон), члана 4. и 5. Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица и запослених у државним органима („Службени гласник РС", број 44/08 – пречишћен текст и 2/12, 113/18-др. закон и 23/18), члана 36. тачка 3. и члана 51. став 2. Одлуке о Градској управи града Краљева („Службени лист града Краљева", број 32/16 и 22/17),

начелник Градске управе града Краљева, дана 13. априла 2018. године, донео је

П Р А В И Л Н И К

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ПРАВИЛНИКА О КОЕФИЦИЈЕНТИМА ЗА ОБРАЧУН И ИСПЛАТУ ПЛАТА ЗАПОСЛЕНИХ У ГРАДСКОЈ УПРАВИ ГРАДА КРАЉЕВА

Члан 1.

У Правилнику о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у Градској управи града Краљева („Службени лист града Краљева", број 5/18), члан 6. став 2. мења се и гласи:

„Коефицијенти из претходног става увећавају се по основу сложености и одговорности послова за додатни коефицијент и то:

- 12,60 за руководиоца одељења и начелника Одељења комуналне полиције,
- 12,24 за заменика руководиоца одељења, руководиоца службе и шефа кабинета,
- 12,00 за шефа одсека на пословима инспекције,
- 10,40 за шефа одсека и шефа подручне организационе јединице,
- 9,00 за извршиоца на пословима инспекције у звању самосталног стручног сарадника,
- 8,80 за извршиоца на пословима инспекције у звању вишег стручног сарадника,
- 8,63 за извршиоца на пословима инспекције у звању стучног сарадника,
- 6,80 за остале извршиоце у звању самосталног стручног сарадника,
- 5,93 за остале извршиоце у звању вишег стручног сарадника,

- 5,75 за остале извршиоце у звању стручног сарадника,
- 5,10 за вишег сарадника,
- 4,70 за сарадника и висококвалификованог радника,
- 2,00 за вишег референта,
- 1,80 за референта и дактилографа,
- 1,00 за квалификованог радника,
- 1,00 за неквалификованог радника.“

Члан 2.

У члану 7. став 1. алинеја друга мења се и гласи:

- „запосленом на пословима руководиоца одељења, заменика руководиоца одељења, начелника Одељења комуналне полиције, руководиоца службе и шефа кабинета за 10%,“

Члан 3.

У члану 8., после става 1. додаје се став 2. који гласи:

„По основу квалитета и резултата рада основица запосленима у Градској управи града Краљева може се увећати посебним решењем начелника Градске управе.“

Члан 4.

Овај правилник ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Краљева“.

Градска управа града Краљева
Број: 110-3 /2018
Датум: 13.04.2018. године

Начелник градске управе
Јелена Бекчић Луковић, дипл. правник,с.р.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

99.

На основу члана 1, 3, 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 – одлука УС), Синдикална организација запослених у ЈКП “Путеви” Краљево као репрезентативни синдикат, директор ЈКП “Путеви” Краљево и градоначелник града Краљева закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ПУТЕВИ“ КРАЉЕВО

I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором Јавног комуналног предузећа „Путеви“ Краљево (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у ЈКП “Путеви” Краљево и међусобни односи учесника Колективног уговора.

Оснивач у смислу Колективног уговора је град Краљево, а оснивачка права врше надлежни органи града Краљева, у складу са законом.

Послодавац у смислу овог колективног уговора је Јавно комунално предузеће “Путеви” Краљево.

Члан 2.

Одредбе Колективног уговора непосредно се примењују на све запослене.

На права обавезе и одговорности које нису уређене овим колективним уговором при-мењују се одредбе Закона о раду и других прописа.

Права, обавезе и одговорности директора предузећа утврђују се уговором о раду који директор закључује са Надзорним одбором предузећа.

II - РАДНИ ОДНОС

Члан 3.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор предузећа или запослени кога он овласти.

1. Заснивање радног односа

Члан 4.

Директор предузећа одлучује о потреби заснивања радног односа.

Члан 5.

Лице које испуњава законске, опште и посебне услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова закључује са директором предузећа, односно другим овлашћеним запосленим, уговор о раду чиме заснива радни однос код послодавца.

Послодавац је дужан да при заснивању радног односа упозна запосленог са Правилима послодавца о начину испуњавања уговорних и других обавеза из радног односа која доноси директор предузећа.

Послодавац је дужан да истицањем обавештења на огласној табли предузећа упозна запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, у року од пет радних дана од дана настале потребе, као и да синдикату достави писано обавештење о пословима са непуним радним временом.

2. Приправници

Члан 6.

Радни однос са приправником заснива се за рад на пословима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 7.

Приправнички стаж, зависно од степена стручне спреме траје најдуже и то:

• за приправнике са средњим образовањем у трајању од четири године - 6 месеци;

• за приправнике са високим образовањем на основним студијама првог степена у трајању од три године (академске или струковне студије са 180 ЕСПБ), вишим образовањем и специјалистичким образовањем након средњег образовања - 9 месеци;

• за приправнике са високим образовањем на основним академским студијама у трајању од четири године (240 ЕСПБ), специјалистичким струковним студијама и студијама другог степена (мастер академске, мастер струковне и специјалистичке академске студије) - 12 месеци.

Трајање приправничког стажа у смислу става 1. овог члана, уређује се уговором о раду.

Члан 8.

Приправник полаже стручни испит пред комисијом од три члана.

Стручни испит се полаже путем теста, писаног рада или на други одговарајући начин утврђен у одлуци о именовању комисије.

Комисија је дужна да о току полагања стручног испита сачини записник, који заједно са оценом о оспособљености приправника за самостални рад доставља директору предузећа, односно овлашћеном лицу послодавца.

Члан 9.

На предлог руководиоца сектора, односно радне јединице односно службе у којој се приправник оспособљава, послодавац може да одлучи да приправник није дужан да полаже стручни испит, с обзиром да је у току приправничког стажа оспособљен за самосталан рад.

Ова могућност мора да буде претходно утврђена у уговору о раду који приправник закључује са послодавцем.

Члан 10.

Послодавац може да одлучи да приправник који је засновао радни однос на одређено време, по истеку приправничког стажа остане у радном односу на неодређено време, о чему се закључује нови уговор о раду .

III - ПРЕМЕШТАЈ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 11.

У случају потреба процеса и организације рада запослени може бити премештен на други одговарајући посао за чије обављање се захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду, о чему ће се закључити анекс уговора о раду.

Члан 12.

Запослени може да буде премештен у друго место рада под условима утврђеним законом.

Члан 13.

Запослени може бити упућен на рад код другог послодавца под условима утврђеним законом.

Члан 14.

Запослени може, у изузетним околностима, привремено да буде премештен на рад на други посао за који се тражи нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања, у случајевима: више силе (пожар, земљотрес, поплава) која је настала или непосредно предстоји, квара на средствима рада и материјалу, прекида рада на пословима на које је запослени распоређен, замене изненадно одсутног запосленог и сличним случајевима.

Запослени је дужан да обавља послове из става 1. овог члана док трају изузетне околности.

Члан 15.

Ако запослени у периоду од три месеца не показује потребна знања ни способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководилац покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада запосленог.

Захтев за покретање поступка у смислу става 1. овог члана, доставља се директору предузећа који је дужан да, по добијању захтева, образује комисију која утврђује знања и способности, односно резултате рада запосленог.

Комисија из става 2. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чија се способност, односно резултати рада утврђују.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада послодавац може запосленом понудити обављање другог посла који одговара његовим стварним знањима и способностима, а ако таквих послова код послодавца нема, односно ако запослени по пријему решења о премештају и понуде за закључивање измене (анекса) уговора о раду одбије ту понуду, тада му послодавац може отказати уговор о раду, све у складу са Законом о раду .

IV - РАДНО ВРЕМЕ

Члан 16.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Распоред и прерасподелу радног времена у оквиру 40 – часовне радне недеље, почетак односно завршетак радног времена, односно одмора у току рада утврђује директор предузећа својом одлуком у складу са законом.

Прековремени рад може бити одређен одлуком директора предузећа у случајевима утврђеним законом.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси директор предузећа, с тим што се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, а може трајати најдуже до девет месеци.

Посебном одлуком директора предузећа уређују се међусобна права и обавезе послодавца и запослених у вези времена приправности за потребе зимске службе (која се по закону не сматра радним временом),а нарочито: почетак и период трајања приправности, рок у коме је запослени дужан да се одазове на позив и начин обрачуна и исплате накнаде за приправност. Висина накнаде износи 10% од основне зараде по часу.

V - ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор

Члан 17.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор, у складу са законом.

2. Годишњи одмор

Члан 18.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1. радног искуства – стажа:

• за навршених 10 година .....1 радни дан
• за навршених 20 година .....2 радна дана
• за навршених 25 година .....3 радна дана

2. стручне спреме:

• за послове за које је предвиђено високо образовање на основним академским студијама у трајању од четири године, специјалистичким струковним студијама и студијама другог степена (мастер академске , мастер струковне и специјалистичке академске студије)....5 радних дана

• за послове за које је предвиђено високо образовање на основним студијама првог степена у трајању од три године (академске или струковне студије), више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања .....4 радна дана

• за послове за које је предвиђено средње образовање у трајању од три и четири године ..... 3 радна дана

• за послове за које је предвиђено основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године и образовање за рад у трајању од две године .....2 радна дана

3. инвалидности: .....1 радни дан

4. статуса самохраног родитеља детета до 14 година.....2 радна дана

5. натпросечног доприноса у раду ....до 2 радна дана.

Члан 19.

Распоред коришћења годишњих одмора утврђује директор предузећа, према плану коришћења годишњих одмора за сваку годину, уз консултацију запосленог, с тим да се не ремети процес рада послодавца, а на предлог непосредних руководилаца.

3. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 20.

Послодавац је дужан да запосленом одобри одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) укупно до 7 (седам) радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

• ступања запосленог у брак. …..... .....5 радних дана
• порођаја супруге …..... .....5 радних дана
• порођаја другог члана уже породице ....1 радни дан
• поласка детета запосленог у први разред основне школе.....3 радна дана
• теже болести члана уже породице …..... .....5 радних дана
• смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог ....2 радна дана
• селидбе сопственог домаћинства..... ..... 3 радна дана
• заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом.....3 радна дана
• полагања стручног или другог испита .... 2 радна дана, укупно 6 радних дана у току једне календарске године
• учествовања на радно-производним такмичењима која организује синдикат …..... ..... најмање по 1 радни дан (зависно од места одржавања такмичења), а укупно 7 радних дана у току једне кал. године
• коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности .....7 радних дана
• смештаја члана уже породице у болницу ..... 1 радни дан
• одлазак запосленог на одслужење војног рока ..... 2 радна дана.

Поред права на плаћено одсуство из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још :

• 5 радних дана због смрти члана уже породице
• 2 радна дана за сваки случај добровољног давања крви, (рачунајући и дан давања крви)
• 1 радни дан за запосленог који врши превоз запослених добровољних давалаца крви кад се ове акције организују ван места седишта предузећа.

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојеник, усвојилац, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

4. Одсуство без накнаде (неплаћено одсуство)

Члан 21.

Послодавац је дужан да запосленом омогући неплаћено одсуство у случају:

• неговања болесног члана уже породице, родитеља, односно усвојиоца запосленог ....5 радних дана

• смрти сродника који нису наведени у члану 20. овог уговора ..... 2 радна дана.

Директор предузећа може запосленом, на његов захтев, да омогући коришћење неплаћеног одсуства у максималном трајању до 12 месеци у периоду од две календарске године, под условом да се тиме не ремети процес рада.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. и 2. овог члана, запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

VI - ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 22.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, Колективним уговором и другим општим актима којима се уређује и организује заштита на раду код послодавца.

Послодавац је дужан да рад организује тако што ће обезбедити заштиту живота и здравља запосленог, упознати запосленог са условима рада, мерама заштите на раду и општим актима, као и сваког запосленог оспособити за безбедан рад.

Члан 23.

Запослени на пословима за чије обављање мора да испуњава посебне здравствене услове, код кога је дошло до привременог губитка здравствене способности, утврђене од стране надлежног здравственог органа, привремено се премешта на друге послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима.

Члан 24.

Инвалид - запослени са преосталом радном способношћу, коме није могао да се обезбеди други одговарајући посао, може да се упути на преквалификацију или доквалификацију, у складу са годишњим програмом пословања.

VII - ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

1.Систем обрачуна зарада код послодавца

Члан 25.

Годишњим програмом пословања, на који сагласност даје оснивач, послодавац утврђује укупне годишње трошкове зарада у складу са политиком пројектованог раста зарада коју утврђује Влада Републике Србије, односно у складу са позитивним прописима, полазећи и од:

- достигнутог нивоа зарада и њиховог односа према зарадама других послодаваца у истој грани,
- раста трошкова живота,
- учешћа зарада у трошковима пословања и
- планираног и оствареног финансијско-пословног резултата.

Укупан износ средстава намењених за исплату зарада у текућем месецу послодавац утврђује на основу годишњег програма пословања и у зависности од реализације планираних прихода и расхода, обима уговорених послова чија је реализација у току.

2.Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 26.

Запосленом се за обављени рад и време проведено на раду обрачунава и исплаћује зарада која се састоји од:

• основне зараде,

• дела зараде за радни учинак и

• увећане зараде.

Послодавац се обавезује да обезбеди исплату зараде запосленима и то:

• аконтација до 50% за текући месец до 20-ог у текућем месецу

• коначан обрачун зараде до 5-ог у месецу за претходни месец.

Исплату зараде запосленима, послодавац врши уплатом на текући рачун код пословне банке или издавањем налога за исплату – чека

на име запосленог, односно на доносиоце, с тим што је запослени дужан да се писаном изјавом определи за један од наведених начина исплате.

2.1. Основна зарада запосленог

Члан 27.

Основна зарада запосленог утврђује се за послове за које је запослени закључио уговор о раду, све сходно Правилнику о систематизацији послова.

Основна зарада запосленог утврђује се као производ вредности радног часа, коефицијента посла и месечног фонда остварених часова рада.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планираних средстава за исплату зарада за одговарајући месец.

Коефицијент послова утврђује се на основу сложености послова, одговорности и услова рада.

Члан 28.

Основна зарада директора предузећа утврђује се уговором о раду који директор закључује са Надзорним одбором, а вредност коефицијента за обрачун основне зараде директора износи 6,00.

Члан 29.

Основна зарада из члана 27. Колективног уговора увећава се за додатне коефицијенте за послове руковођења, и то:

- бригадир – 0,10;
- руковалац бетонске и асфалтне базе, пословођа – 0,15;
- шеф градилишта, одржавања, механизације, шеф рачуноводства и фин. оперативе – 0,30;
- руководилац РЈ Извођење, шеф техничке припреме, секретар, помоћник директора – 0,40.

Члан 30.

Послови које запослени обављају код послодавца разврставају се по групама и за исте се утврђују следећи коефицијенти за обрачун зарада:

Група послова	Опис послова према сложености, одговорности и условима рада	Распон коефицијената
I	Најједноставнији послови (физички радник почетник, I степен стручне спреме)	1,20
II	Послови неквалификованог радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада (I степен стручне спреме)	1,20 – 1,50
III	Сложенији послови НК радника, послови ПК радника и мање сложени послови КВ радника	1,50 – 1,90
IV	Послови КВ радника у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката, послови руковања средствима рада, машинама и постројењима, као и једноставни административно -технички послови средње стручне спреме	1,90 – 2,35
V	Средње сложени и разноврсни послови средње стручне спреме везани за припрему и праћење процеса рада, рада, укључујући и сложеније административно-техничке послове	2,20 – 2,45
VI	Најсложенији послови средње стручне спреме и ВКВ радника који подразумевају одговарајући степен специјализације, руковођења радним целинама извођења радова, механизације, рачуноводство и сл.	2,35 – 2,80
VII	Сложени специјализовани послови за које је потребна виша школска спрема као што су послови обезбеђења и заштите на раду, послови финансијске оперативе, послови геометра и други слични послови	2,60 – 3-20
VIII	Сложени послови високе стручне спреме као што су послови стручног вођења процеса рада, руковођења разноврсним радним целинама, економско – правни послови, спровођење јавних набавки, послови одговорних руководилаца грађења и сл.	3,20 - 4,20
IX	Најсложенији послови високе стручне спреме као што су послови стручног вођења процеса рада, анализе и контроле, као и најсложенији руководећи правно – финансијски, машински и грађевински послови везани за руковођење секторима у предузећу	4,20 – 5,00

ОБРАЧУНСКИ КОЕФИЦИЈЕНТИ ПО РАДНИМ МЕСТИМА

Група по кол. уговору	Група по систематизацији	НАЗИВ ПОСЛОВА	Коефицијент	Одговорност по основу руковођења	Укупан коефицијент
1	2	3	4	5	6
I	I	Помоћни радник почетник	1,20		1,20
II	I	Чувар	1,30		1,30
	I	Хигијеничар	1,35		1,35
	I	Путар	1,30		1,30
	I	Помоћни радник НК II	1,30		1,30
	I	Помоћни радник НК I	1,50		1,50
III	II	Курир администратор	1,60		1,60
	II	Грађевински радник ПК	1,67		1,67
	II	Возач Б категорије	1,86		1,86
	II	Грађевински манипулант I	1,50		1,50
	III	Грађевински манипулант II	1,80		1,80
IV	III	Грађевински радник КВ	2,15		2,15
	III,II	Руковалац грађевинских машина III	1,95		1,95
	III	Руковалац грађевинских машина II	2,15		2,15
	III	Руковалац грађевинских машина I	2,30		2,30
	III	Ковач	2,15		2,15
	III	Аутоелектричар	2,20		2,20
	III	Аутомеханичар II	2,20		2,20
	III	Бравар	2,20		2,20
	III,II	Возач КВ II	2,05		2,05
	III	Возач КВ	2,15		2,15
	III	Возач камиона са приколицом	2,25		2,25
	III	Електричар	2,20		2,20
	III	Бригадир II	2,15	0,10	2,25
	III	Руковалац бетонске базе	2,20	0,15	2,35
	III	Руковалац асфалтне базе	2,20	0,15	2,35
	IV	Административни радник, дактилограф	2,05		2,05
V	IV	Пословни секретар	2,20		2,20
	IV	Контролор стања безбедности јавних путева	2,20		2,20
	IV	Референт чуварске службе	2,25		2,25
	IV	Магационер I	2,20		2,20
	IV	Техничар градилишта	2,20		2,20
	IV	Лаборант	2,20		2,20
	IV	Електротехничар	2,30		2,30
	IV	Референт техничке припреме	2,30		2,30
	IV	Референт набавке	2,45		2,45
	IV	Референт општих послова	2,30		2,30

1	2	3	4	5	6
V	IV	Материјални књиговођа	2,35		2,35
	IV	Финансијски књиговођа	2,35		2,35
	IV	Благајник, обрачунски службеник	2,35		2,35
VI	V,III	Бригадир I	2,25	0,10	2,35
	IV,III	Пословођа градилишта	2,30	0,15	2,45
	IV	Пословођа бетоњерке	2,30	0,15	2,45
	IV,III	Пословођа механизације	2,30	0,15	2,45
	V	Машинбравар	2,35		2,35
	IV	Ликвидатор	2,35		2,35
	IV	Главни контиста	2,40		2,40
	IV	Аутомеханичар I	2,40		2,40
	IV	Самостални референт техничке припреме	2,40		2,40
	IV	Шеф градилишта	2,50	0,30	2,80
	IV	Шеф одржавања путева у летњим и зимским условима	2,50	0,30	2,80
VII	VI	Геометар	2,65		2,65
	VI,IV	Шеф механизације	2,50	0,30	2,80
	VI	Референт за безбедност и здравље на раду	2,80		2,80
	VI	Стручни сарадник II у фин. сектору	2,80		2,80
	VI	Референт финансијске оперативе	2,80		2,80
	VI	Виши референт техничке припреме	2,80		2,80
	VI	Референт заштите животне средине	3,00		3,00
VIII	VII	Стручни сарадник I у финансијском сектору	3,50		3,50
	VII	Стручни сарадник I за јавну набавку	3,50		3,50
	VII	Правни референт	3,50		3,50
	VII	Инжењер - сарадник на грађењу	3,50		3,50
	VII	Референт за план и анализу	3,50		3,50
	VII	Одговорни пројектант	3,60		3,60
	VII	Шеф рачуноводства и финансијске оперативе	3,70	0,30	4,00
	VII	Самостални службеник за јавне набавке	3,80		3,80
	VII	Руководилац производње асфалта	3,80		3,80
	VII	Интерни ревизор	3,80		3,80
	VII	Самостални правни референт	4,00		4,00
	VII	Главни инжењер	3,80		3,80
	VII	Шеф техничке припреме	3,80	0,40	4,20
IX	VII	Руководилац РЈ Извођење	3,80	0,40	4,20
	VII	Секретар предузећа	4,00	0,40	4,40
	VII	Помоћник директора за развој	4,40	0,40	4,80
	VII	Извршни директор	5,00		5,00

2.2. Део зараде по основу радног учинка

Члан 31.

Поред основне зараде запосленом припада право и на део зараде по основу натпросечног радног учинка оствареног у оквиру пуног радног времена проведеног на раду.

Под натпросечним учинком у смислу става 1. овог члана подразумева се остварени натпросечни обим (количина) обављеног посла уз стандардни квалитет, остварени натпросечни квалитет уз стандардни обим (количину) обављеног посла или остварени натпросечни и обим и квалитет обављеног посла с тим да се део зараде по основу тако оствареног радног учинка може обрачунати и исплатити у збирном износу највише до 20% од основне зараде. Одлуку о праву запосленог на део зараде за остварени радни учинак доноси директор предузећа, на образложени предлог непосредног руководиоца запосленог.

Директор предузећа има право на стимулацију у случају кад предузеће послује с позитивним пословним резултатима. Одлуку о исплати стимулације доноси Скупштина града на предлог Надзорног одбора.

У случају да запослени оствари радни учинак нижи од стандардног (обим, количина, односно квалитет) тада му основна зарада може бити умањена за 20%, сходном применом одредаба става 1. и 2. овог члана.

2.3. Увећана зарада

Члан 32.

Запослени има право на увећану зараду која се обрачунава на основицу – основну зараду, и то :

• за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице,

• за рад ноћу (између 22,00 и 06,00 часова наредног дана) - 26% од основице,

• за прековремени рад – 26% од основице,

• по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу – 0,4% од основице.

3. Учешће запослених у оствареној добити на основу доприноса пословном успеху послодавца

Члан 33.

Послодавац може запосленима да исплати део добити, која припада предузећу, остварене по годишњем финансијском извештају предузећа сразмерно њиховом доприносу у остваривању добити.

Одлуку о исплати дела добити из става 1. овог члана доноси Надзорни одбор на предлог директора уз сагласност оснивача.

4. Зарада приправника

Члан 34.

Приправник има право на зараду у висини од 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и накнаду трошкова и друга примања, у складу са Колективним уговором.

5. Минимална зарада

Члан 35.

Директор предузећа може изузетно донети одлуку о увођењу минималне зараде, у складу са законом, у случају економских поремећаја у пословању насталих због:

• немогућности измирења доспелих обавеза према повериоцима или

• блокаде рачуна у трајању дужем од 60 дана.

6. Накнада зараде

Члан 36.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од основице за обрачун ове накнаде, у случају:

• коришћења годишњег одмора,

• коришћења плаћеног одсуства;

• одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан,

• војне вежбе,

• одазивања на позив државног органа,

• давања ткива и других органа у хумане сврхе,

• присуствовања седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, удружења послодаваца, органа управљања код послодавца, органа синдикта и савеза синдиката и

• стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца.

Члан 37.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад (боловања) до 30 дана:

• у висини од 70% од основице за обрачун ове накнаде ако је привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, али не мање од минималне зараде,

• у висини од 100% од основице за обрачун ове накнаде ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу али не мање од минималне зараде.

Члан 38.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% од основице за обрачун ове накнаде, за време прекида рада до кога је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години, али не мање од минималне зараде.

Накнада зараде из става 1. овог члана припада запосленом и када због прекида, односно смањења обима рада, у законом прописаном поступку буде упућен на одсуство у трајању дужем од 45 дана.

Члан 39.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од 65% просечне зараде у претходних дванаест месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, и то:

• за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на раду које су услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима у складу са законоим,

• за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију према важећим прописима

• за време преквалификације или доквалификације на основу закона и

• за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове, након обављене преквалификације или доквалификације, на основу важећих прописа.

Члан 40.

Под основицом за обрачун накнада зарада из члана 36. до 39. овог колективног уговора подразумева се просечна зарада запосленог у претходних дванаест месеци за обављени рад и време проведено на раду, која се састоји од: основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде и других примања (накнада трошкова) која имају карактер зараде у складу са законом (регрес за годишњи одмор, накнаде за исхрану у току рада).

Основица из става 1. утврђује се за ефективни рад остварен у пуном 40-часовном радном времену независно од евентуалне прерасподеле радног времена и не укључујући прековремени рад.

7. Накнада трошкова

Члан 41.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова и то:

• за долазак и повратак са рада,

• за исхрану за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи) и за трошкове преноћишта и путне трошкове превоза,

• за трошкове за време проведено на службеном путу у иностранству,

• за трошкове рада и боравка на терену,

• за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе,

• за месечну исхрану у току рада и

• регрес за коришћење годишњег одмора.

Члан 42.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и повратак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају од адресе становања наведеној у личној карти запосленог до аутобуске станице у Краљеву или до стајалишта најближег месту рада, под условом да је адреса становања удаљена најмање три километра од места рада.

Накнада трошкова превоза запосленима се обезбеђује путем годишњих превозних карти.

Изузетно, у случају да запосленом није на адекватан начин омогућен јавни превоз од или до места становања, накнада трошкова превоза може се исплаћивати у истом износу у готовом новцу сразмерно броју радних дана у месецу за који се исплаћује, све под условима из става 1. овог члана.

Начин остваривања и начин контроле овог права утврђују се посебном одлуком директора.

Члан 43.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику највише до неопорезивог износа.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова превоза и трошкова ноћења према приложеном рачуну, закључно са хотелом категорисаним са четири звездице.

Запосленом се може одобрити коришћење сопственог возила на службеном путу уз накнаду трошкова, а највише до износа 10% цене једног литра горива које возило користи по пређеном километру.

Аконтација за службени пут се може исплатити у висини планираних трошкова према трајању службеног пута.

Члан 44.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу и то:

• сваких 24 часа пуна дневница;

• за више од 12 часова а мање од 24 часа пуна дневница;

• за више од 8 часова а мање од 12 часова пола дневнице.

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног пута поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Члан 45.

За време проведено на службеном путу у иностранству запослени има право на дневницу у складу са посебним прописима до висине неопорезивог износа.

Члан 46.

Запослени има право на накнаду трошкова за смештај и исхрану за рад и боравак на терену и то за трошкове смештаја према приложеном рачуну за преноћиште у хотелу са највише три звездице, а за исхрану према приложеном рачуну а највише до висине дневнице за службени пут у земљи.

Ако је послодавац за рад и боравак на терену обезбедио смештај и исхрану, запосленом се не исплаћује накнада по овом основу.

У случају потребе обављања посла ван територије града Краљева, односно на територији града Краљева на удаљености већој од 50 км од седишта предузећа, запослени има право и на дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) највише у висини до 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа за статистику. Одлуку о висини накнаде доноси директор предузећа.

Члан 47.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану (у току рада) за дане проведене на раду у висини до 20% од просечне зараде исплаћене у граду Краљеву у децембру месецу претходне године према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Запослени нема право на накнаду трошкова из става 1. уколико послодавац обезбеди исхрану ангажовањем одговарајућег добављача.

Члан 48.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини до просечне зараде исплаћене у граду Краљеву у децембру месецу претходне године према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Запослени има право на пун износ регреса из става 1. уколико има право на пун годишњи одмор у складу са Колективним уговором и право на сразмерно мањи износ регреса уколико има право на сразмеран годишњи одмор.

8. Друга примања

Члан 49.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

• отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне зараде запосленог у моменту исплате с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити мања од три просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно од три просечне зараде исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

• накнаду трошкова неопходних погребних услуга према приложеном рачуну у случају смрти члана уже породице, а највише до неопорезивог износа. Ову накнаду трошкова послодавац исплаћује и члановима уже породице у случају смрти запосленог. Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог;

• накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини процењене штете од стране овлашћеног процењивача.

Одлуку о свим исплатама из става 1. овог члана доноси директор предузећа.

Члан 50.

Послодавац може запосленом да обезбеди солидарну помоћ у случају:

• дуже или теже болести запосленог и чланова уже породице у висини половине просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа за статистику, а највише до неопорезивог износа;

• ублажавања последица елементарних непогода на основу извештаја и предлога Комисије за утврђивање штете, а највише до две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког огана за статистику;

• помоћ запосленом у случају смрти родитеља, усвојеника или усвојиоца у висини половине просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа за статистику, а највише до неопорезивог износа.

Одлуку о свим исплатама доноси директор предузећа.

Члан 51.

Послодавац је дужан да планира и запосленима исплати солидарну помоћ ради ублажавања неповољног материјалног положаја у висини утврђеној Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Одлуку о исплати доноси директор послодавца.

Члан 52.

Послодавац може запосленом да исплати јубиларну награду поводом јубиларне године рада код послодавца и то:

• за 10 година рада код послодавца – 1 просечну зараду,

• за 20 година рада код послодавца – 1,5 просечну зараду,

• за 30 година рада код послодавца - 2 просечне зараде.

Просечна зарада у смислу овог члана је просечна зарада остварена код послодавца у месецу који претходи исплати награде.

Одлуку о исплати јубиларних награда доноси директор предузећа у складу са годишњим програмом пословања.

Члан 53.

Послодавац може у складу са годишњим програмом пословања и финансијским могућ-

ностима обезбедити средства за:

• новогодишње пакетиће деци запосленог старости до навршених 14 година живота, у висини до неопорезивог износа,

• поклон запосленим женама за Дан жена у висини до 50% неопорезивог износа.

Одлуку о исплати доноси директор предузећа у складу са годишњим програмом пословања.

Члан 54.

Послодавац може, у складу са финансијским могућностима, запосленима одобрити бескаматни зајам за набавку огрева, зимнице, набавке уџбеника, плаћања школарине, адаптације стамбеног објекта и др.

Услове одобравања и враћања бескаматног зајма, прописује директор предузећа, који доноси и одлуку о исплати.

Члан 55.

Послодавац ће у складу са захтевима и потребама процеса рада, као и захтевима новог начина и организације рада обезбедити средства за накнаду трошкова образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених, све за потребе послодавца.

Послодавац одобрава исплату накнаде трошкова из става 1. овог члана и то: школарине, таксе, путних трошкова, плаћеног одсуства и друге накнаде трошкова неопходних за стицање одговарајуће квалификације, стручног испита, лиценце и сл.

Члан 56.

Послодавац ће издвајати средства у износу од 1% обрачунатих на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец у циљу превенције радне инвалидности и рекреативног одмора запослених, све у поступку и на начин утврђен споразумом између послодавца и синдиката.

Средства из става 1. овог члана ће се строго наменски користити у складу са програмом превенције радне инвалидности и рекреативног одмора запослених.

VIII - ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 57.

Са запосленим се може уговорити клаузула забране конкуренције по којој запослени не може без сагласности послодавца у своје име и за свој рачун, односно у име и за рачун другог правног или физичког лица изводити грађевинске радове на објектима нискоградње (посебно саобраћајницама), израђивати пројекте за наведене објекте, нити обављати комерцијалне послове везане за ту врсту делатности, а све то на територији града Краљева и територији општина које се граниче са градом Краљевом.

IX - НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 58.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац у складу са Законом о раду и овим колективним уговором.

Члан 59.

Директор предузећа или запослени кога он овласти, покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету у року од осам дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу и одређује лице за спровођење поступка.

Пријава из става 1. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 60.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог, послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују на то да је запослени извршио штетну радњу

и име и презиме чланова комисије за спровођење поступка накнаде штете.

Члан 61.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује штета утврђује комисија коју именује директор предузећа, а у којој се налази и представник синдиката.

Поступак утврђивања штете прописује комисија.

Комисија може, у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да предложи послодавцу да запослени накнади штету у више рата, да се накнада штете умањи за одређени проценат или да се запослени ослободи накнаде штете.

Члан 62.

Када комисија из члана 61. овог колективног уговора, утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, предлаже директору предузећа или запосленом кога директор овласти да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок накнаде штете.

Члан 63.

Запослени је дужан да по пријему решења из члана 62. овог колективног уговора, да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 64.

Послодавац може, у оправданим случајевима одредити исплату накнаде штете у ратама или делимично или потпуно ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог као и да ли би запослени са накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

X - ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 65.

Одређивање запослених за чијим радом је престала потреба врши се применом критеријума утврђених Програмом решавања вишка запослених који доноси Надзорни одбор на предлог директора предузећа, на који предлог је мишљење дао репрезентативни синдикат код послодавца, све у складу са законом.

Члан 66.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца, без његове сагласности, у складу са законом.

Члан 67.

Запосленом који представља вишак због технолошких, економских или организационих промена, у случају отказа уговора о раду, послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини збира 1/3 зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавцакод кога остварује право на отпремнину.

Под просечном зарадом из става 1. овог члана сматра се просечна зарада исплаћена за последња три месеца пре исплате отпремнине.

XI - ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ

Члан 68.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду из разлога и на начин предвиђен законом и овим Колективним уговором.

Члан 69.

Поред законом прописаних случајева, запосленом може престати радни однос отказом уговора о раду од стране послодавца и ако

својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза:

1. неблаговремено извршавање радних обавеза, односно послова,
2. неовлашћена послуга средстава рада,
3. непријављивање повреде радне обавезе,
4. проузроковање имовинске штете, намерно или из грубе непажње,
5. прекршај забране клаузуле конкуренције,
6. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене општим актом или одлуком директора предузећа ,
7. одбијање запосленог да обавља послове на које је распоређен или одбијање да поступи по налогу непосредног руководиоца.

Члан 70.

Поред законом прописаних случајева, запосленом може престати радни однос отказом уговора о раду од стране послодавца и ако учини следеће повреде радне дисциплине и то:

1. неоправдано изостајање са рада (недолазак на посао, закашњење или напуштање радног места пре истека радног времена) пет радних дана узастопно или седам радних дана с прекидима у току године,
2. недолично понашање према осталим запосленима (свађа, увреда, туча и чл.) или према трећим лицима,
3. изазивање нереда или учествовање у тучи,
4. одбијање запосленог да се подвргне алко-тесту,
5. организовање политичких организација код послодавца,
6. непоштовање радне дисциплине прописане другим актом послодавца.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада, до окончања дисциплинског поступка, ако је непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрозио имовину предузећа у износу већем од 20 хиљада динара.

XII - ДОСТАВЉАЊЕ ПИСМЕНА

Члан 71.

Уговор о раду отказује се решењем у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку .

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодовца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку од осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако Законом о раду или решењем није одређен други рок.

Одредбе из става 2 – 4 овог члана примењују се и на поступак достављања и других решења којима се одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених.

XIII - ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Споразумно решавање спорова

Члан 72.

Спорна питања између послодавца и запосленог решава арбитар кога споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар не донесе одлуку у року из ст. 3. овог члана, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

XIV - УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 73.

Надзорни одбор послодавца сачињавају представници оснивача и представник запослених који се одређује на начин утврђен Статутом предузећа.

Председник репрезентативног синдиката има право да присуствује седницама Надзорног одбора.

Члан 74.

Надзорни одбор послодавца дужан је да пре разматрања предлога статусних промена или приватизације затражи мишљење синдиката.

XV - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 75.

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Послодавац је дужан да организацији синдиката обезбеди услове за рад у складу законом.

Организација синдиката је дужна да обезбеди вршење својих активности на начин којим се не ремети редовно функционисање и пословање послодаваца и радна дисциплина.

XVI - ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА

Члан 76.

Запослени се обавезују да у погледу права на штрајк, начина организовања и спровођење штрајка у свему поступају сагласно Закону о штрајку.

Минимум процеса рада за време трајања штрајка утврђује се актом оснивача.

XVII - РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 77.

Спорови који настану у примени овог колективног уговора решавају се пред арбитражом и надлежним судом.

Члан 78.

Учесници у закључивању овог колективног уговора ће, у року од 15 дана од настанка спора у примени Колективног уговора, образовати арбитражу чији је задатак да настали спор реши.

Члан 79.

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража има пет чланова.

Арбитража је састављена од по једног представника учесника у закључивању овог колективног уговора и два арбитра која учесници одређују споразумно.

Чланови арбитраже из својих редова бирају председника.

Члан 80.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања арбитраже.

Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже обавезује учеснике у закључивању колективног уговора.

Члан 81.

Учесници овог колективног уговора ће трошкове ангажовања чланова и рада арбитраже сносити солидарно.

XVIII - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 82.

Овај колективни уговор се закључује на три године.

По истеку рока из става 1. овог члана Колективни уговор престаје да важи, ако се учесни-ци Колективног уговора другачије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења Колективног уговора.

Члан 83.

Важење овог колективног уговора може престати споразумом свих учесника или отказом Колективног уговора.

Отказ Колективног уговора у целости или делимично подноси се у писаној форми, са образложењем и мора да садржи предлог нових одредби.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује до закључивања новог Колектив-

ног уговора, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

Учесници су дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 84.

Измене и допуне овог Колективног уговора врше се анексом, на начин и по поступку за његово закључивање.

Члан 85.

Овај уговор се сматра закљученим кад га потпишу сви овлашћени представници учесника у његовом закључивању.

Члан 86.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор ЈКП „Путеви“ Краљево објављен у „Службеном листу града Краљева“, број 2/2015, као и Анекс I овог уговора објављен у „Службеном листу града Краљева“ број 8/2017.

Члан 87.

Овај колективни уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Краљева“.

Градоначелник града Краљева
Број: 1053/18
Дана: 12. април 2018. године

Градоначелник града Краљева
др Предраг Терзић, дипл. политиколог,с.р.

Преддседник синдикалне организације
запослених у ЈКП “Путеви“
Драган Раденковић,с.р.

в.д. директор Краљево
ЈКП "Путеви" Краљево
Љубисав Мајсторовић,с.р.

100.

На основу члана 1, 3, 240. и 247. Закона о раду („Сл.гласник РС” бр 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/1, 13/17 Одлука УС и 113/17) репрезентативни синдикати, Синдикална организација Савеза самосталних синдиката ЈКП „Чистоћа“ Краљево и Грански синдикат јавних саобраћајних и комуналних делатности „Независност“ ЈКП „Чистоћа“ Краљево, директор ЈКП „Чистоћа“ Краљево и градоначелник града Краљева закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА
“ЧИСТОЋА” КРАЉЕВО

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у ЈКП „Чистоћа” Краљево и међусобни односи учесника овог колективног уговора.

Оснивач у смислу овог колективног уговора је Скупштина града Краљева.

Послодавац у смислу овог колективног уговора је Јавно комунално предузеће „Чистоћа” Краљево.

Члан 2.

Одредбе овог колективног уговора непосредно се примењују на све запослене.

На права обавезе и одговорности које нису уређене овим колективним уговором примењују се одредбе Закона и других прописа.

Права, обавезе и одговорности директора утврђују се уговором о раду који директор закључује са Надзорним одбором предузећа.

II - РАДНИ ОДНОС

Члан 3.

Радни однос може да се заснује са лицем које испуњава услове утврђене Законом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

1. Заснивање радног односа

Члан 4.

Директор одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених.

Директор одлучује о потреби заснивања радног односа.

Радни однос се заснива Уговором о раду, који закључују запослени и директор или запослени кога он овласти и сматра се закљученим када га уговорне стране потпишу.

Члан 5.

Зависно од потребе процеса рада, односно потреба за запосленим код послодавца радни однос се заснива на неодређено или одређено време, са пуним или непуним, односно скраћеним радним временом, што се одређује уговором о раду у складу са законом и општим актима послодавца.

Послодавац је дужан да обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом у року од пет радних дана од дана настале потребе, истицањем обавештења на огласној табли предузећа, а синдикат о пословима са непуним радним временом достављањем писаног обавештења.

Члан 6.

Уговором о раду може да се у складу са законом уговори пробни рад у трајању до 6 месеци**.**

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, обе уговорне стране могу отказати уговор о раду са отказним роком од најмање 5 радних дана.

2. Приправници

Члан 7.

Радни однос може да се заснује са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, ако испуњава услове предвиђене Правилником о о организацији и систематизацији послова.

Уговором о раду утврђује се зарада и друга права из радног односа за време приправничког стажа.

Члан 8.

Приправнички стаж, зависно од степена стручне спреме траје најдуже и то:

- за приправнике са средњим образовањем у трајању од четири године - 6 месеци;

- за приправника са високим образовањем на студијама првог степена (основне академске односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 9 месеци;

- за приправнике са високим образовањем на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и основним студијама у трајању од четири године - 12 месеци.

Трајање приправничког стажа у смислу става 1. овог члана, уређује се уговором о раду.

Члан 9.

Приправник полаже стручни испит пред комисијом од 3 члана коју именује директор.

Стручни испит се полаже путем теста, писаног рада или на други одговарајући начин утврђен у одлуци о именовању комисије.

Комисија је дужна да у току полагања стручног испита сачини записник, који заједно са оценом о оспособљености приправника за самостални рад доставља директору.

Члан 10.

На предлог руководиоца радне јединице односно службе у којој се приправник оспособљава, директор може да одлучи да приправник није дужан да полаже стручни испит, с обзиром да је у току приправничког стажа оспособљен за самосталан рад.

Ова могућност мора да буде предходно утврђена у уговору о раду који приправник закључује са директором.

III - ПРЕМЕШТАЈ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 11.

У случају потреба процеса и организације рада запослени може бити премештен на други одговарајући посао, за чије обављање се захтева иста врста и степен стручне спреме коју си утврђени уговором о раду, о чему ће се закључити анекс уговора о раду.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити

привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу става 1. овог члана, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Члан 12.

Запослени може да буде премештен у друго место рада под условима утврђеним законом.

Члан 13.

Запослени може бити упућен на рад код другог послодавца под условима утврђеним законом.

IV - РАДНО ВРЕМЕ

Члан 14.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Послодавац може да уведе радно време краће од пуног радног времена, које не може да траје краће од 36 часова недељно у следећим случајевима:

1. када се знатно смањи укупан обим послова предузећа;
2. када се процени да се исти резултати могу постићи и са краћим радним временом;
3. у другим оправданим случајевима.

Одлуку о увођењу краћег радног времена у смислу овог члана доноси директор предузећа.

Члан 15.

Скраћено радно време износи 35 часова недељно за запослене који обављају:

- нарочито тешке напорне и за здравље штетне послове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 16.

Прерасподела радног времена запосленог врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од девет месеци у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

V - ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор

Члан 17.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор, у складу са Законом.

2. Годишњи одмор

Члан 18.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1. Дужине стажа осигурања:
   - за сваких навршених 5 година .... 1 радни дан

2. Услова рада:

- рад у отежаним условима (бука,вибрације,осветљење, влага и др.).... 5 радних дана
- рад ноћу .....1 радни дан
- рад суботом и недељом ..... 1 радни дан

3. Сложеност послова:

- за послове за које је предвиђено високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и основним студијама у трајању од четири године .....5 радних дана
- за послове за које је предвиђено високо образовање на студијама првог степена (основне академске односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања.....4 радна дана
- за послове за које је предвиђено средње образовање у трајању од три и четири године .....3 радна дана
- за послове за које је предвиђен основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године и образовање за рад у трајњу

од две године 2 радна дана

4. Здравственог и социјалног стања:

- инвалиду рада .....3 радна дана

- запосленом који се стара о брачном другу или детету које је ометено у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или слабо покретан .....5 радних дана

- запосленом самохраном родитељу детета до 14 година живота ..... 2 радна дана

Члан 19.

Годишњи одмор запосленог по основу критеријума из члана 18. овог колективног уговора, не може бити дужи од 30 радних дана у току календарске године.

Годишњи одмор запосленима који раде скраћено радно време из члана 15. овог уговора не може бити дужи од 35 радних дана.

Члан 20.

Распоред коришћења годишњих одмора утврђује директор, према Плану коришћења годишњих одмора за сваку годину, уз консултацију запосленог, с тим да се не ремети процес рада послодавца, а на предлог непосредних руководилаца.

Одлуку о коришћењу годишњег одмора доноси директор предузећа.

3. Одсуство уз накнаду зараде - плаћено одсуство

Члан 21.

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању највише 7 радних дана у календарској години у случају:

1.склапања брака ….....5 радних дана

2.порођаја супруге или усвојење детета .... 5 радних дана

3.скапање брака детета и рођење унучета .. .. 3 радна дана

4. полазак детета у први разред основне школе ..... 3 радна дана

5. смрти члана уже породице .... 5 радних дана

6. добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.....2 узастопна радна дана

7.теже болести члана уже породице..... .....5 радних дана

8. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог .... 2 радна дана

9. одласка запосленог на редовно одслужење војног рока.....2 радна дана

10. селидбе запосленог.....3 радна дана

11. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих вишом силом ..... 3 радна дана

12.учествовања на радно-производном или спортском такмичењу организованом од стране синдиката, у зависности од удаљености места одржавања такмичења једном годишње највише ..... 5 радних дана

13.полагање стручног или другог испита (укупно шест радних дана у току календарске године).....1 радни дан

14. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности ..... 5 радних дана

Члановима уже породице у смислу става 1. тачка 5. и 7. сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојиоци, усвојеници, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Изузетно у случајевима из става 1. тачке 2, 5, 6. и 14. укупан број дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број радних дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Запослени има право на плаћено одсуство на позив државног органа, органа јединице локалне самоуправе, правосудних органа у складу са законом.

Одлуку о плаћеном одсуству доноси директор.

4. Одсуство без накнаде зараде - неплаћено одсуство

Члан 22.

Послодавац може запосленом да одобри неплаћено одсуство у следећим случајевима:

- неговање болесног члана уже породи-це из члана 21. овог колективног уговора..... .....5 радних дана;

- смрти сродника који нису наведени у члана 21. овог колективног уговора - 2 радна дана.

Директор може запосленом на његов зах-

тев одобрити коришћење неплаћеног одсуства до 12 месеци, под условом да се тиме не ремети процес рада у периоду од две календарске године.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. и 2. овог члана, права и обавезе запосленог мирују.

VI - ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 23.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, овим колективним уговором и другим општим актима којима се уређује и организује заштита на раду код послодавца.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запосленог, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду, општим актима и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад.

Члан 24.

Запослени на пословима за чије обављање мора да испуњава посебне здравствене услове, код кога је дошло до привременог губитка здравствене способности, утврђене од стране надлежног здравственог органа, привремено се премешта на друге послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима.

VII - ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 25.

Одговарајућа зарада, на коју запослени има право, утврђује се на основу закона, Колективног уговора и уговора о раду. Зараду у смислу става 1. овог члана чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа утврђена законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

Зарадом у смислу колективног уговора сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 26.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

- основне зараде,
- дела зараде за радни учинак и
- увећане зараде.

Основна зарада

Члан 27.

Основна зарада утврђује се за послове који су дефинисани Правилником о организацији и систематизацији послова, за које су запослени закључили уговоре о раду, и на основу времена проведеног на раду.

Запослени има право на пун износ основне зараде из става 1. овог члана за пуно радно време проведено на раду и остварени стандардни учинак на основу норматива, стандарда и других мерила и критеријума којима се утврђује стандардни учинак.

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана утврђује се као производ вредности часа, времена проведеног на раду и коефицијента за поједине послове, који су дати у табеларном прегледу који је саставни део Колективног уговора.

ГРУПА ПОСЛОВА ПО КОЛЕ. УГОВОРУ	ГРУПА ПО СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ	РЕД. БР.	НАЗИВ РАДНОГ МЕСТА	КОЕФИЦИЈЕНТ
1	2	3	4	5
I	I	01.	КАФЕ КУВАРИЦА	1,30
II	I	01.	ХИГИЈЕНИЧАР НА ГРОБЉУ	1,30
	I	02.	Х И Г И Ј Е Н И Ч А Р	1,40
	I	03.	ЧИСТАЧ ЈАВНО ПРОМЕТНИХ ПОВРШИНА I ГРУПЕ	1,50
	I	04.	РАДНИК НА ОДРЖА.ЗЕЛЕНИХ ПОВРШИНА I ГРУПЕ	1,50
	I	05.	РАДНИК НА ПРОИЗВ.БИЉ.МАТЕРИЈАЛА I ГРУПЕ	1,50
	I	06.	РАДНИК – ХИГИЈЕНИЧАР I ГРУПЕ	1,50
III	I	01.	РАДНИК НА ИЗНОШЕЊУ СМЕЋА I ГРУПЕ	1,70
	I	02.	ПЕРАЧ ЈАВНО ПРОМЕТ.ПОВРШИНА I ГРУПЕ	1,70
	I	03.	РАДНИК НА САХРАЊИВАЊУ И ОДРЖ. I ГРУПЕ	1,70
	II	04.	РАДНИК НА ОДРЖ.ЗЕЛЕН.ПОВ. II ГРУПЕ	1,75
	II	05.	РАДНИК НА ПРОИЗВ.БИЉ.МАТЕРИЈАЛА II ГРУПЕ	1,75
	II	06.	ЧИСТАЧ ЈАВНО ПРОМЕТНИХ ПОВРШИНА II ГРУПЕ	1,75
	II	07.	РАДНИК НА ОДРЖ.КОМУНАЛНЕ ХИГИЈЕНЕ	1,75
	II	08.	РАДНИК НА ИЗНОШ.СМЕЋА II ГРУПЕ	1,90
	II	09.	РАДНИК НА ДЕПОНИЈИ	1,90
	II	10.	ПЕРАЧ ЈАВНО-ПРОМЕТНИХ ПОВРШИНА II ГРУПЕ	1,90
	II	11.	РАДНИК НА САХРАЊИВАЊУ И ОДРЖ. II ГРУПЕ	1,90
	II	12.	РУКОВАЛАЦ РАДНИХ МАШИНА ПК	1,90
	II	13.	ЛОЖАЧ ТОПЛОВОДНОГ КОТЛА	1,90
	II	14.	РАДНИК ХИГИЈЕНИЧАР II ГРУПЕ	1,90
	I/II	15.	ПОМОЋНИ ГРАЂЕВИНСКИ РАДНИК	1,90
	II	16.	ПОМОЋНИ РАДНИК НА ПОСЛОВИМА ДДД	1,90
	I/II	17.	КОНТРОЛОР У ПАРКИНГ СЕРВИСУ II	1,90
	I/II	18.	ЧУВАР	1,90
IV	III	01.	КУРИР	2,15
	III	02.	ЕВИДЕНТИЧАР	2,05
	III	03.	ПОМОЋНИК МАГАЦИОНЕРА	2,10
	II/III	04.	А Р Х И В А Р	2,15
	II/III	05.	СЕКАЧ – МОТОРИСТА	2,10
	III	06.	РАДНИК НА ПРЕСИ ЗА БАЛИРАЊЕ	2,10
	III	07.	РАДНИК НА ПРОИЗВОДЊИ БИЉ.МАТЕРИЈАЛА КВ	2,10
	II/III	08.	ДОМАР	2,10
	III	09.	РУКОВАЛАЦ РАДНИХ МАШИНА КВ	2,10
	III	10.	СТОЛАР – ФАРБАР	2,10
	II/III	11.	ЗИДАР ПК	2,10
	III	12.	ЗИДАР КВ	2,20
	III	13.	ВОЗАЧ МОТОРНОГ ВОЗИЛА КВ	2,20
	III	14.	ВОЗАЧ	2,20
	III	15.	АУТОЛИМАР КВ	2,20
	III	16.	ВАРИЛАЦ – ЗАВАРИВАЧ КВ	2,20
	III	17.	ПЕРАЧ ПОДМАЗИВАЧ ВОЗИЛА КВ	2,20
	III	18.	ВОЗАЧ АУТОЧИСТИЛИЦЕ КВ	2,30
	II/III	19.	РУКОВАЛАЦ РАДНИХ МАШИНА НА ДЕПОНИЈИ	2,30
	III	20.	ВОЗАЧ ПОГРЕБНОГ ВОЗИЛА	2,30
	III	21.	АУТОМЕХАНИЧАР КВ	2,30

1	2	3	4	5
	III	**22.**	АУТОЕЛЕКТРИЧАР КВ	2,30
	III/IV	**23.**	КОНТРОЛОР У ПАРКИНГ СЕРВИСУ I	2,10
	III/IV	**24.**	СЛУЖБЕНИК ОБЕЗБЕЂЕЊА	2,05
	III	**25.**	ВОЗАЧ СПЕЦИЈАЛНОГ ВОЗИЛА	2,20
V	**IV**	**01.**	РАДНИК НА ПРОИЗВОДЊИ БИЉНОГ МАТЕРИЈАЛА	2,10
	III/IV	**02.**	РЕФЕРЕНТ АДМИНИСТРАТИВНИХ ПОСЛОВА	2,25
	IV	**03.**	АДМИНИСТРАТИВНИ РАДНИК	2,15
	IV	**04.**	КАРТОТЕКАР – МАГАЦИОНЕР	2,15
	IV	**05.**	МАГАЦИОНЕР ЕКОНОМ	2,15
	III/IV	**06.**	ПРОДАВАЦ	2,15
	III/IV	**07.**	ПОСЛОВОЂА ПРОДАВНИЦЕ	2,30
	IV	**08.**	РАДНИК НА ПОСЛОВИМА ДДД	2,20
	IV	**09.**	РЕФЕРЕНТ КОМУНАЛНЕ ХИГИЈЕНЕ	2,20
	III, IV	**10.**	РЕФЕРЕНТ ЗА НАПЛАТУ НА ШАЛТЕРУ	2,20
	IV	**11.**	МАТЕРИЈАЛНИ КЊИГОВОЂА	2,25
	IV	**12.**	РОБНИ КЊИГОВОЂА	2,25
	IV	**13.**	КЊИГОВОЂА ПРОИЗВОДЊЕ	2,25
	IV	**14.**	КЊИГОВОЂА КУПАЦА ЗА ФИЗИЧКА ЛИЦА	2,25
	IV	**15.**	КЊИГОВОЂА КУПАЦА ЗА ПРЕДУЗЕТНИКЕ	2,25
	IV	**16.**	КЊИГОВОЂА КУПАЦА ЗА ПРИВРЕДНА ДРУШТВА	2,25
	IV	**17.**	КЊИГОВОЂА ДОБАВЉАЧА	2,25
	IV	**18.**	ОБРАЧУНСКИ РАДНИК	2,25
	IV	**19.**	БЛАГАЈНИК У ПАРКИНГ СЕРВИСУ	2,20
	IV	**20.**	КОНТИСТА УЛАЗНИХ ФАКТУРА И ИЗВ. ПАРКИНГА	2,25
	IV	**21.**	РЕФЕРЕНТ ЗА НАПЛАТУ ПОТРАЖИВАЊА	2,30
	IV	**22.**	РЕФЕРЕНТ КОМУНАЛНЕ ХИГИЈЕНЕ У УШЋУ	2,25
	IV	**23.**	АДМИНИСТРАТИВНИ РАДНИК У УШЋУ	2,15
	IV	**24.**	БЛАГАЈНИК ГЛАВНЕ БЛАГАЈНЕ	2,35
	III/IV	**25.**	ИНКАСАНТ НА ТЕРЕНУ ЗА РАД СА ФИЗ.ЛИЦИМА	2,30
	III/IV	**26.**	ИНКАСАНТ НА ТЕРЕНУ ЗА РАД СА ПРАВ. ЛИЦИМА	2,20
	IV	**27.**	КОМЕРЦИЈАЛИСТА	2,40
	IV	**28.**	М А Г А Ц И О Н Е Р	2,40
	IV	**30.**	САОБРАЋАЈНИ РЕФЕРЕНТ	2,30
	III/IV	**31.**	БЛАГАЈНИК НА ГРОБЉУ	2,20
VI	**IV**	**01.**	КООРДИНАТОР У РЈ „ПАРКИНГ СЕРВИС“	2,35
	IV	**02.**	РЕФ. НАБ.И ПРОД. ЗА МАЛ.ПРОД. ОБЈЕКТЕ	2,40
	V	**03.**	ВОЗАЧ МОТОРНОГ ВОЗИЛА ВК	2,60
	V	**04.**	АУТОМЕХАНИЧАР ВК	2,60
	V	**05.**	АУТОЕЛЕКТРИЧАР ВК	2,60
	V	**06.**	ЗАВАРИВАЧ	2,60
	IV	**07.**	ПОСЛОВОЂА СЛУЖБЕ ИЗНОШЕЊА СМЕЋА	2,70
	IV	**08.**	ПОСЛОВОЂА СЛУЖБЕ ОДРЖ.ЈАВНО-ПРОМ. ПОВРШ.	2,70
	IV	**09.**	ПОСЛОВОЂА НА САХРАЊИВАЊУ И ОДРЖАВАЊУ	2,70
	IV	**10.**	ПОСЛОВОЂА ОДРЖАВАЊА ЈАВНИХ ЗЕЛЕНИХ ПОВРШИНА	2,70
	IV	**11.**	ПОСЛОВОЂА ПРОИЗВОДЊЕ БИЉНОГ МАТЕРИЈАЛА	2,70
	V	**12.**	ПОСЛОВОЂА РАДИОНИЦЕ	2,80
	IV	**13.**	ПОСЛОВОЂА ХИГИЈЕНИЧАРСКЕ СЛУЖБЕ	2,70

1	2	3	4	5
VII	**VI**	**01.**	ЛИКВИДАТОР	2,70
	IV/VI	**02.**	ГЛАВНИ КОНТИСТА	2,60
	V/VI	**03.**	ОРГАНИЗАТОР РАДА-ИНСТАЛАТЕР ГРЕЈАЊА	2,60
	VI	**04.**	РЕФЕРЕНТ ЗА ПРАЋЕЊЕ ПЛАНА ЈАВНИХ НАБАВКИ	2,80
	VI	**05.**	РЕФЕРЕНТ ЗА БЗР,ППЗ И ОБЕЗБЕЂЕЊЕ	3,00
	VI	**06.**	ФИНАНСИЈСКИ РЕФЕРЕНТ-ЛИКВИДАТОР	3,00
	IV/VI	**07.**	ШЕФ КЊИГОВОДСТВА	3,20
	V	**08.**	ШЕФ СЛУЖБЕ „РАДИОНИЦА“	3,20
	VI	**09.**	ШЕФ СЛУЖБЕ НАПЛАТЕ ПОТРАЖИВАЊА	3,20
	IV/VI	**10.**	ШЕФ СЛУЖБЕ МАЛОПРОДАЈЕ	3,20
	IV/VI	**11.**	ШЕФ ОДРЖАВ АЊА ЈАВ.ЗЕЛ.ПОВ. И ПРОИЗВОДЊЕ БИЉНОГ МАТЕРИЈАЛА	3,20
	IV/VI	**12.**	ШЕФ ИЗНОШ.СМЕЋА И ОДРЖ.ЈАВНО- ПРОМЕТНИХ ПОВРШИНА	3,20
	VI	**13.**	ШЕФ ГРАЂЕВ. РАДОВА НА СТАРОМ ГРОБЉУ	3,20
VIII	**VI/ VII**	**01.**	РЕФЕРЕНТ ОПШТИХ ПОСЛОВА	3,30
	VII	**02.**	ИНЖЕЊЕР ЗА ПРОЈЕК.ПОДИЗ.И ОДРЖ.ЗЕЛ.ПОВРШ. КАО И ПРОИЗВОД БИЉНОГ МАТЕРИЈАЛА	3,50
	VII	**03.**	РЕФЕРЕНТ ЗА ИНФОРМАТИКУ	3,50
	VII	**04.**	РЕФЕРЕНТ ЗА СЕЛЕКЦИЈУ И РЕЦИКЛАЖУ ОТПАДА	3,70
	VI/VII	**05.**	IT АДМИНИСТРАТОР	3,70
	VII	**06.**	САМОСТАЛНИ СТРУЧ.САРАД.ЗА КОМ.ХИГИ.ЕКОЛОГИЈУ И ИНВЕСТИЦИЈЕ	3,70
	VII	**07.**	ПРАВНИ РЕФЕРЕНТ	3,80
	VII	**08.**	САМОСТАЛНИ СТРУЧНИ САРАДНИК – ВЕТЕРИНАР	3,70
	VI/VII	**09.**	САМОСТАЛНИ РЕФЕРЕНТ ЗА ЕКОЛОГИЈУ	3,70
	VII	**10.**	СЛУЖБЕНИК ЗА ЈАВНЕ НАБАВКЕ	3,80
	VII	**11.**	САМОСТАЛНИ РЕФЕРЕНТ МАЛОПРОДАЈЕ	3,80
	VII	**12.**	ШЕФ КОМЕРЦИЈАЛНЕ СЛУЖБЕ	3,90
	VII	**13.**	ШЕФ ФИНАНСИЈСКЕ СЛУЖБЕ	3,90
	VII	**14.**	ШЕФ СЛУЖБЕ НА САХР.ОДРЖ. ГР. И ГРАЂ.РАД.Н.Г.	3,90
	VI/VII	**15.**	ШЕФ СЛУЖБЕ „ПАРКИНГ СЕРВИС“	3,50
	VII	**16.**	ШЕФ СЛУЖБЕ ЗА СЕПАРАЦИЈУ	3,90
	VII	**17.**	ШЕФ СЛУЖБЕ ЗА ПРАВНЕ И ОПШТЕ ПОСЛОВЕ	3,90
	VII	**18.**	ШЕФ СЛУЖБЕ ЗА ДЕПОНОВАЊЕ СМЕЋА	3,90
	VII	**19.**	ШЕФ СЛУЖБЕ БЗР,ОБЕЗБЕЂ. И ЗАЈЕД.ПОСЛОВА	3,90
IX	**VII**	**01.**	РУКОВОДИЛАЦ РЈ „ГРАДСКО ЗЕЛЕНИЛО“	4,00
	VII	**02.**	РУКОВОДИЛАЦ РЈ „ГРАДСКО ГРОБЉЕ“	4,00
	VII	**03.**	РУКОВОДИЛАЦ РЈ „КОМУНАЛНА ХИГИЈЕНА“	4,00
	VII	**04.**	РУКОВОДИЛАЦ РЈ „ПАРКИНГ СЕРВИС“	4,00
	VII	**05.**	ИЗВРШНИ ДИРЕКТОР ЗА ФИНАНСИЈСКУ ОБЛАСТ	4,50
	VII	**06.**	ИЗВРШНИ ДИРЕКТОР ЗА КОМЕРЦИЈАЛНУ ОБЛАСТ	4,50
	VII	**07.**	ИЗВРШНИ ДИРЕКТОР ЗА ПРАВНУ ОБЛАСТ	4,50
	VII	**08.**	ИЗВРШНИ ДИРЕКТОР ЗА ТЕХНИЧКУ ОБЛАСТ	4,80

Члан 28.

Годишњим програмом пословања, на који сагласност даје оснивач, послодавац утврђује елементе за обрачун и исплату зарада у складу са политиком пројектованог раста зарада коју утврђује Влада Републике Србије.

Члан 29.

Укупан износ средстава намењених за исплату зарада у текућем месецу послодавац утврђује у зависности од реализације прихода, расхода и обима уговорених послова чија је реализација у току.

У складу са укупним износом за зараде из става 1. овог члана послодавац, утврђује зараду по радном часу изражену у динарима, коју користи као фактор за обрачун основне зараде, односно укупне зараде која припада запосленом у складу са елементима и критеријумима уређеним Колективним уговором.

Члан 30.

Зарада директора утврђује се у највишем износу коефицијента 6,00.

Члан 31.

Приправник има право на зараду у висини од 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са Уговором о раду.

Део зараде за радни учинак и право на стимулацију директора

Члан 32.

Део зараде за радни учинак утврђује се по основу квалитета и обима обављеног посла као и односа запосленог према радним обавезама у складу са следећим критеријумима:

- квалитет и обим обављеног рада,
- благовременост извршавања послова,
- допринос тимском раду,
- радна дисциплина,
- однос према средствима рада и имовини предузећа.

Радни учинак запосленог утврђују се месечно.

По основу радног учинка, зарада може да се увећа односно умањи највише до 20%.

Одлуку о увећању, односно умањењу зараде запосленог доноси директор предузећа, на писмено образложени предлог непосредних руководилаца.

О увећању односно умањењу зарада руководилаца одлучује директор применом критеријума из става 1. овог члана.

Одлуку о исплати стимулације директору, а на предлог директора извршним директорима доноси Надзорни одбор уз сагласност надлежног органа оснивача.

Увећање зараде

Члан 33.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној Колективним уговором и уговором о раду, и то за:

- за рад на дан празника који је нерадни дан за 110%;
- за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана), ако такав рад није вредновани при утврђивању основне зараде за 26%;
- за прековремени рад за 26%;
-по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу -минули рад за 0,4%.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са Законом и Колективним уговором.

Учешће запослених у оствареној добити послодавца

Члан 34.

Послодавац може запосленима да исплати део добити, која припада предузећу, остварене по годишњем финансијском извештају предузећа сразмерно њиховом доприносу у остваривању добити.

Одлуку о исплати дела добити из става 1. овог члана доноси Надзорни одбор на предлог директора уз сагласност оснивача.

Накнада зараде

Члан 35.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у предходних дванаест месеци, у следећим случајевима:

- коришћење годишњег одмора;
- коришћења плаћеног одсуства;
- одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан;
- војне вежбе;
- одазивање на позив државног органа;
- давања ткива и других органа у хумане сврхе;
- присуствовања седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, удружења послодаваца, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца;
- учешће на радно-производном, спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва;
- професионалне рехабилитације запослене особе са инвалидитетом.

Члан 36.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана и то:

- у висини 70% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Члан 37.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 65% просечне зараде у предходних дванаест месеци у следећим случајевима:

- за време прекида рада до кога је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години, али не мање од минималне зараде;
- за време чекања на распоређивање на друге послове,на преквалификацију или доквалификацију према важећим прописима ;
- за време преквалификације или доквалификације на основу закона;
- за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове, након обављене преквалификацифије или доквалификације на основу важећих прописа.

Члан 38.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 65% просечне зараде у предходних дванаест месеци за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и другим случајевима, у складу са законом.

Члан 39.

Под просечном зарадом оствареном у предходних дванаест месеци подразумева се зарада за обављени рад и време проведено на раду, која се састоји од основне зараде, радног учинка, увећане зараде и других примања која имају карактер зараде у складу са законом (регрес за годишњи одмор, накнаде за исхрану у току рада).

Рокови за исплату зарада

Члан 40.

Послодавац се обавезује да обезбеди исплату зараде запосленима и то:

- први део зараде до 10. у месецу за предходни месец;
- коначан обрачун зараде најкасније до краја месеца за предходни месец.

Минимална зарада

Члан 41.

Директор предузећа може изузетно донети одлуку о увођењу минималне зараде, у складу са законом, у случају економског поремећаја у пословању предузећа које је довело до немогућности измирења доспелих обавеза према повериоцима и држави и блокаде рачуна дужим од 60 дана.

Накнада трошкова

Члан 42.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1. за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, а за удаљеност већу од 3 километра;

2. за време проведено на службеном путу у земљи у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а највише до неопорезивог износа, с тим што се путни трошкови и трошкови ноћења, осим у хотелима са више од 4 звездице, признају у целини, према приложеном рачуну;

3. за време проведено на службеном путу у иностранству, запослени има право на дневницу у складу са посебним прописима, у висини до неопорезивог износа;

4. за смештај и исхрану за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде и то: за трошкове смештаја према приложеном хотелском рачуну за преноћиште и доручак, изузев за хотел I категорије(пет звездица), за исхрану у висини дневнице за службени пут у земљи;

5. за месечну исхрану у току рада, за дане проведене на раду у висини 15% просечне месечне зараде по запосленом у граду Краљеву у месецу децембру предходне године;

6. за регрес за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана - у висини просечне месечне зараде по запосленом у граду Краљеву у месецу децембру предходне године, а сразмерни део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана у складу са Законом;

7. на име коришћења сопственог путничког возила на службеном путу, најмање у висини од 10% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

Члан 43.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу и то:

- сваких 24 часа, пуна дневница;
- за више од 12 часова, а мање од 24 часа, пуна дневница;
- за више од 8 часова, а мање од 12 часова, пола дневнице.

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног пута поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Друга примања

Члан 44.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

1. Отпремнину при одласку у пензију у висини троструког износа његове зараде у моменту исплате, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити мања од три просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде у Републици Србији преме последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, ако је то за запосленог повољније;

2. Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог или члана уже породице у висини трошкова погребних услуга, а највише до неопорезивог износа.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог.

3. Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини процењене штете од стране овлашћеног процењивача.

Одлуку по свим исплатама из овог члана доноси директор.

Солидарна помоћ

Члан 45.

Послодавац је дужан да запосленима исплати помоћ ради ублажавања неповољног материјалног положаја запослених у висини утврђеној Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије.

Послодавац може запосленом да обезбеди солидарну помоћ у следећим случајевима:

1. дуже или теже болести запосленог и чланова уже породице у висини половине просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку Републичког органа за статистику, а највише до неопорезивог износа;

2. ублажавања последица елементарних непогода на основу извештаја и предлога Комисије за утврђивање штете, а највише до две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког огана за статистику;

3. помоћ з апосленом у случају смрти родитеља, усвојеника или усвојиоца у висини до половине просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку Републичког органа за статистику, а највише до неопорезивог износа.

Члановима уже породице у смислу става 1. тачка 1. овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Одлуку о свим исплатама из овог члана доноси директор.

Јубиларне награде

Члан 46.

Послодавац ће исплатити запосленом јубиларну награду поводом јубиларне године рада код послодавца и то:

- за 10 година рада - једна просечна зарада;
- за 20 година рада - једна и по просечна зарада;
- за 30 година рада - две просечне зараде;

Под просечном зарадом у смислу овог члана подразумева се просечна зарада остварена код послодавца у месецу који претходи исплати. Одлуку о исплати јубиларних награда доноси директор послодавца.

Члан 47.

Послодавац може у складу са финансијским могућностима обезбедити средства за:

- дечије новогодишње пакетиће до навршених 10 година детета запосленог, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен Законом о порезу на доходак грађана;
- поклон запосленим женама за Дан жена, у вредности до 50% неопорезивог износа који је предвиђен Законом о порезу на доходак грађана;

Одлуку о исплатама по свим основима из овог члана доноси директор.

Члан 48.

Послодавац може запосленима одобрити бескаматни зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника.

Зајам у смислу става 1. овог члана, послодавац може одобрити под следећим условима:

- износ одобреног зајма не може бити већи од једне просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
- исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец;
- враћање зајма се врши из зараде запосленог, најдуже у шест месечних рата, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам;
- нови зајам се не може одобрити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

Одлуку о исплати зајма доноси Надзорни одбор послодавца, а Уговор о исплати зајма потписује директор послодавца.

Члан 49.

Послодавац ће издвајати средства од 1% обрачунатих на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец у циљу превенције радне инвалидности и рекреативног одмора запослених, све у поступку и на начин утврђен споразумом између послодавца и синдиката.

Средства из става 1. овог члана ће се строго наменски користити у складу са програмом превенције радне инвалидности и рекреативног одмора запослених.

Члан 50.

Послодавац је дужан, у складу са законом, да запосленог осигура од повреде на раду и професионалних обољења и обољења у вези са радом.

VIII - ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 51.

Уговором о раду са запосленим се може уговорити забрана конкуренције, у складу са законом, за обављање одређених послова на територији града Краљева.

IX - НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 52.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује комисија коју именује послодавац, а у којој се налази и представник синдиката.

Члан 53.

Директор или запослени кога он овласти, покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету у року од 5 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована послодацу и одређује комисију за спровођење поступка.

Пријава из става 1. овог члана садржи: име и презима запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 54.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог, послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују на то да је запослени извршио штетну радњу и имена и презимена лица одређених за спровођење поступка.

Члан 55.

Висина штете утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити према ставу 1. овог члана или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 56.

Комисија одређена за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог, када утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, предлаже директору или запосленом кога је он овластио да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок накнаде штете.

Члан 57.

Запослени је дужан да по пријему решења из члана 56. овог колективног уговора, да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 58.

Послодавац може, у оправданим случајевима делимично (или потпуно) ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети комисија и запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог као и да ли би запослени са накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

X - ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 59.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се према критеријумима предвиђеним: Програмом решавања вишка запослених, који доноси Надзорни одбор, на предлог директора**,** односно у случајевима када не постоји обавеза доношења програма, одлуком директора, који се достављају репрезентативним синдикатима, ради давања мишљења.

Запосленима који представљају вишак због технолошких, економских или организационих промена, у случају отказа уговора о раду, послодавац је дужан да исплати опремнину у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

XI - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 60.

Запосленом престаје радни однос у случајевима предвиђеним законом.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду из разлога и на начин предвиђен законом и овим колективним уговором.

Отказ од стране послодавца

Члан 61.

Запосленом може престати радни однос отказом уговора о раду од стране послодавца осим случајева предвиђених законом и ако својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза и то:

1. неблаговремено извршавање послова;

2.одавање пословне, службене или друге тајне утврђене општим актима послодавца;

3. неовлашћена послуга средстава рада;

4. проузроковање имовинске штете намерно или из грубе непажње.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако запослени не поштује радну дисциплину и то:

1. неоправдано изостајање са рада најмање пет радних дана са прекидима у току дванаест месеци, односно три радна дана са прекидима у току једног месеца;

2. недолично понашање преме осталим запосленима и странкама (свађа, увреда и слично);

3. изазивање нереда или учествовање у тучи;

4. немаран однос према средствима рада, повереној документацији и слично.

5. непријављивање повреде радне обавезе;

6. ако не поштује радну дисциплину прописану другим општим актом послодавца.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада, до окончања дисциплинског поступка, ако је непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрозио имовину предузећа у износу већем од 20.000,00 динара.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 62.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или повреда није такве природе, уместо отказа уговора о раду изрекне једну од следећих мера:

1.привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од 1 до 15 радних дана;

2. новчану казну у висини до 20% у трајању до 3 месеца;

3. опомену са најавом отказа.

Отказни рок и новчана накнада

Члан 63.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право на отказни рок у минималном трајању од осам дана, а за сваких навршених пет година стажа осигурања још по два дана.

Запослени може у споразуму са послодавцем да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини од 65% просечне зараде у предходних дванаест месеци.

XII - ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Споразумно решавање спорова

Члан 64.

Спорна питања између послодавца и запосленог може решавати арбитар. Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом. Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар не донесе одлуку у року из става 2. овог члана, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

XIII - УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 65.

Надзорни одбор послодавца сачињавају представници оснивача и представник запослених.

Представник запослених у Надзорном одбору именују се у складу са Статутом предузећа.

Председници репрезентативних синдиката имају право да присуствују седницама Надзорног одбора.

Члан 66.

Надзорни одбор послодавца дужан је да пре разматрања предлога статусних промена или приватизације затражи мишљење синдиката.

XIV - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 67.

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима. Послодавац је дужан да организацији синдиката обезбеди услове за рад у складу са законом.

Организација синдиката је дужна да обезбеди вршење својих активности на начин којим се не ремети редовно функционисање и пословање послодаваца и радна дисциплина.

XV - ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА

Члан 68.

Запослени се обавезују да у погледу права на штрајк, начина организовања и спровођење штрајка у свему поступају сагласно Закону о штрајку.

Минимум процеса рада за време трајања штрајка утврђује се актом оснивача.

XVI - РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 69.

Спорови који настану у примени овог колективног уговора решавају се пред арбитражом и надлежним судом.

Члан 70.

Учесници у закључивању овог колективног уговора ће, у року од 15 дана од настанка спора у примени колективног уговора, образовати арбитражу чији је задатак да настали спор реши.

Члан 71.

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража има 7 чланова.

Арбитража је састављена од по једног

представника учесника у закључивању овог колективног уговора и три арбитра, које одређују споразумно.

Чланови арбитраже из својих редова бирају председника.

Члан 72.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања арбитраже. Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже обавезује учеснике у закључивању колективног уговора.

Члан 73.

Учесници овог колективног уговора ће трошкове ангажовања чланова и рада арбитраже сносити солидарно.

XVII - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 74.

Овај колективни уговор се закључује на три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, колективни уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора другачије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења колективног уговора.

Члан 75.

Важење овог колективног уговора може престати споразумом свих учесника или отказом колективног уговора у целости или делимично.

Отказ колективног уговора у целости или делимично подноси се у писаној форми, са образложењем и мора да садржи предлог нових одредби.

У случају отказа, колективни уговор се примењује до закључивања новог колективног уговора, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

Учесници су дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 76.

Измене и допуне овог колективног уговора врше се анексом, на начин и по поступку за његово закључивање.

Члан 77.

Овај уговор се сматра закљученим кад га потпису сви овлашћењи представници учесника у његовом закључивању.

Члан 78.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор ЈКП “Чистоћа” Краљево (“Службени лист града Краљева”, број 2/2015) и Анекс I Колективног уговора ЈКП “Чистоћа” Краљево (“Службени лист града Краљева”, број 15/2017).

Члан 79.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Краљева“.

Градоначелник града Краљева
Број: 1127/18
Дана: 17. април 2018. године

СО савеза самосталних синдиката ЈКП "Чистоћа"
председник
Љуба Рангелов,с.р.

Директор
ЈКП "Чистоћа" Краљево
Ивица Богојевић, дипл. инж. саобр,с.р.

Грански синдикат јавних саобраћајних и комуналних делатности "Независност"
председник
Зоран Јаснић,с.р.

Градоначелник града Краљева
др Предраг Терзић, дипл. политиколог,с.р.

С А Д Р Ж А Ј

Рег. бр. **Страна**

АКТИ ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА КРАЉЕВА

96. Решење о одређивању лица за давање саветодавних услуга за унапређење енергетске ефикасности зграда 1

97. Решење о отварању апропријације по основу наменског трансфера добијеног од другог нивоа власти, IV број: 403-10/2018 од 3. априла 2018. године 1

АКТИ ГРАДСКЕ УПРАВЕ ГРАДА КРАЉЕВА

98. Правилник о изменама и допунама Правилника о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у Градској управи града Краљева 3

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

99. Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Путеви“ Краљево .. 4

100. Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Чистоћа“ Краљево 20

Издавач:Скупштина града Краљева – Година издавања: педесета – Главни и одговорни уредник Драгана Петковић, секретар Скупштине града Краљева – Телефон 036/306-020
Текући рачун: 840-733152843-12 за претплатнике који су финансирани из буџета Републике Србије 840-745151843-03 за претплатнике који се финансирају из буџета локалне самоуправе и остале претплатнике
Штампа: „Канцеларијска подршка“ доо Старчево - е пошта: kancelarijskapodrska@gmail.com